

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. BIAS NUSATAMA DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI WAREHOUSE DURI 125**

Oleh:

Guela Restu

Pembimbing : Drs. Machasin dan Kurniawaty Fitri

Faculty of Econommic Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : Restuguela@yahoo.com

ANALYZE THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND JOB PLACEMENT PT. BIAS NUSATAMA ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AND JOB SATISFACTION AS A MODERATING VARIABLE IN WAREHOUSE DURI 125

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership and job placement PT. Bias Nusantara on employee performance and job satisfaction as a moderating variable in Warehouse Duri 125. This study used 70 samples. The analytical method used is descriptive analysis method is a way to test variables, regression test, and the last test path analysis or path analysis. From the results of testing that has been done, no direct relationship to the leadership variable variable performance through job satisfaction on employee PT. Bias Nusantara is greater than the result of a direct relationship leadership variable to variable performance. Indirect relationship to the employment variable variable performance through job satisfaction on employee PT. Bias Nusantara is smaller than the result of a direct relationship to the employment variable performance variables. Variable leadership, job placement, employee performance and job satisfaction of employees of PT. Nusantara bias is low can be enhanced with innovations and new techniques in working in the field that can accelerate the process of completion of work by employees, other than the party leader should give the employees an equal opportunity to advance by the company, and in the placement of employees is in accordance with the educational background and work experience which is owned by the employee and provide appropriate salaries to employees. So that the performance of the employee of PT. Bias Nusantara in Warehouse Duri 125 can be increased.

Keywords: *Leadership, Employment, Employee Performance, Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Dewasa ini telah kita ketahui di Indonesia makin banyak bermunculan perusahaan baru, mereka saling bersaing untuk menjadi perusahaan yang terbaik dibidang nya masing-masing. Segala hal telah dilakukan oleh perusahaan tersebut demi mencapai suatu tujuan, mulai dari pemakaian peralatan yang canggih sebagai penunjang proses produksi sampai ke pemilihan sumber

daya manusia yang handal dan profesional. Selain itu memiliki sumber daya yang handal erat hubungannya dengan kepemimpinan. Hal ini mengingat peranan pimpinan sangatlah strategis dan menentukan karena dia berfungsi sebagai perencana, pengorganisir, pengambil keputusan sampai pada evaluasi dan tindak lanjut. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak dapat dilepaskan dari peran

pemimpinnya. Peran penting pemimpin perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan loyalitas yang tinggi dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku para bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Apabila kepemimpinan berjalan dengan baik maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja dan dukungan dari karyawan akan dapat membantu pemimpin dalam bekerja.

Di Indonesia banyak perusahaan yang bergerak di bidang *outsourcing* dan salah satunya adalah PT. Bias Nusantara Pekanbaru yang merupakan salah satu bentuk usaha yang menyediakan tenaga kerja. Untuk itu, faktor sumber daya manusia sebagai unsur penggerak usaha, perlu mendapat perhatian, sebab faktor manusia yang terlibat di dalamnya harus memiliki kemampuan kerja yang tinggi. PT. Bias Nusantara sendiri memiliki penempatan tenaga kerja yang banyak untuk *project warehouse*. Penempatan tenaga kerja untuk *warehouse* ada di Duri, Bekasap, Minas dan Dumai yang bekerja sama dengan Chevron. *Warehouse* Duri merupakan yang terbesar untuk Chevron di Indonesia dan memiliki lingkup kerja yang banyak sehingga memiliki pegawai yang banyak. Karyawan ini memiliki tugas pada *job desk* masing – masing yang memiliki tanggung jawab besar dalam melakukan pekerjaannya.

Manajemen PT. Bias Nusantara menganggap karyawan

tidak lagi dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut. Hal ini menjadi sebuah masalah sendiri dengan cara pengelolaan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja dari PT. Bias Nusantara yang dirasakan kurang profesional dan sesuai dengan peraturan tenaga kerja sehingga membuat para karyawan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja. Adanya sebuah manajemen dalam mengatur karyawan yang bersifat egois membuat karyawan seperti merasa hanya sebuah alat dalam bekerja tanpa adanya memandang nilai-nilai dari kebutuhan atau keinginan karyawan tersebut.

Saat ini kinerja dari karyawan PT. Bias Nusantara sendiri banyak yang memiliki masalah, seperti tidak terpenuhinya *key performing index* dari yang di harapkan Chevron. Hal ini terlihat dari bagaimana kinerja dari tiap bagian orang tidak terpenuhi dalam kinerjanya. Pada bagian gudang atau *godown* para karyawan sering tidak dapat memenuhi dari kinerja untuk *inventory* item yang di targetkan perhari sebanyak 100 item. Para karyawan sulit mencapai hal itu dan kemudian juga masalah dengan permintaan *user* akan barang atau item untuk di gunakan, para karyawan sering salah dalam pengambilan item dan jumlah item yang diminta serta fisik dari item sering sekali tidak sesuai yang diminta oleh *user*. Bagian di *yard* juga sering salah dalam melakukan *loading unloading* item yang diberikan oleh *vendor* dan diminta oleh *user*, sehingga menyebabkan terjadinya kesalahan pada pekerjaan para karyawan di *yard* selain itu juga masalah pengelolaan barang yang telah lama juga sering bermasalah seperti tidak rapinya dan bersihnya material.

Untuk bagian *access control* sendiri banyak permasalahan seperti lewatnya para *vendor* dan *user* tanpa memakai perlengkapan PPE dalam memasuki *warehouse* yang merupakan standar keselamatan dari para karyawan dan diwajibkan dan telah masuk dari SOP untuk seluruh karyawan, *vendor*, dan *user* di Warehouse 125. Pada bagian *foreman* sering sekali pengawasan hanya bersifat sementara pada para pekerja dan tidak bersifat yang berkelanjutan, selain itu *foreman* juga sering tidak berada di tempat seharusnya saat dibutuhkan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga menyebabkan adanya ketidakteraturan dalam melakukan pekerjaan oleh para karyawan PT. Bias Nusantara di Warehouse Duri. Masalah kepuasan kerja karyawan juga bisa dikatakan rendah selama bekerja di Warehouse 125 Duri yang di bawahi Chevron dan sub kontrak dari PT Bias Nusantara. Karyawan banyak merasa hal-hal yang menjadi kebutuhan tidak dapat terpenuhi oleh pihak perusahaan. Hal ini menjadi masalah bagi karyawan yang memiliki target kerja yang tinggi dan beban kerja yang besar dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan dipaksakan untuk bekerja dengan maksimal sementara karyawan sendiri merasa belum mendapatkan keinginan nya di penuhi, sehingga merasa ketidakpuasan kerja meningkat. Hasil dari pra riset 30 orang karyawan dari PT. Bias Nusantara yang bekerja di Warehouse Duri 125. Dari hasil tersebut terlihat bagaimana karyawan tidak mengalami kepuasan karena rata-rata para karyawan menjawab dengan tidak setuju. Hal ini menunjukkan adanya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja di Warehouse Duri

125. Jawaban paling banyak adalah masalah supervisi yang dilakukan terlalu berlebihan dengan adanya tekanan-tekanan dalam bekerja, sehingga membuat karyawan menjadi merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya untuk masalah finansial yang dirasakan karyawan belum sesuai, walaupun perusahaan telah memberikan sesuai dengan UMR, namun beban kerja, tanggung jawab kerja dan resiko kerja yang diterima oleh karyawan jauh lebih besar, sehingga dirasakan belum sesuai dengan harapan karyawan.

Selanjutnya adalah masalah dari perusahaan yang pengelolaannya tidak transparan dan cenderung menguntungkan dari pihak-pihak tertentu saja, tidak para karyawan yang bekerja. Selanjutnya adanya hubungan yang kurang harmonis antar karyawan, yang menyebabkan hubungan pada rekan kerja tidak berjalan dengan baik. Selanjutnya hal kondisi pekerjaan yang kurang nyaman, disebabkan lingkungan kerja yang cukup panas dan kurangnya aliran udara sehingga mengurangi kenyamanan dalam bekerja. Pada masalah kepuasan kerja terakhir adalah kurangnya perusahaan memberikan kesempatan untuk promosi. Karyawan di batasi oleh kebijakan dari perusahaan yang hanya mencari keuntungan perusahaan semata, seperti tidak di berikan *training* terhadap karyawan.

Selain itu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sikap pemimpin dalam kepemimpinannya. Faktor dari kepemimpinan dalam bentuk manajemen pekerja yang di jalankan oleh PT. Bias Nusantara terhadap karyawan Warehouse Duri 125 di

nilai karyawan berjalan dengan tidak baik, karena adanya tekanan-tekanan yang berlebihan terhadap para karyawan. Selain itu para karyawan sering diberikan sebuah sanksi cukup keras, meskipun kesalahan yang dilakukan tidaklah besar. Di Warehouse PT Bias Nusantara menunjuk *Project Manager* untuk membawahi dari karyawan tersebut. *Project Manager* jarang melakukan komunikasi dua arah dengan karyawannya untuk mendengarkan keluhan dari para karyawannya. Tidak jarang manajemen dari PT Bias Nusantara memberikan perintah kerja yang berada di luar kontrak kerja dan menuntut kinerja yang lebih besar kepada para karyawan PT. Bias Nusantara yang berkerja di Warehouse Duri 125. Kepemimpinan ini dirasakan sangat tidak nyaman oleh para karyawan dan membentuk adanya ketidak kepuasan kerja dari para karyawan. *Project Manager* lebih sering untuk melakukan pendekatan dengan pihak CPI di bandingkan dengan para karyawan dari PT. Bias Nusantara itu sendiri.

Banyaknya ketidakkesukaan dari para karyawan yang hendak memimpin dari *project manager* Nusantara juga tidak tidak memberikan instruksi kerja dengan benar saat adanya permintaan dari perusahaan Chevron untuk melakukan pekerjaan baru seperti melakukan proses isueesd degnan menggunakan metode baru agar menghemat waktu dalam pelayanan user, selanjutnya juga rendahnya partisipasi sosial yang dimiliki *Project Manager* terhadap karyawan yang lebih sering berkomunikasi dengan pihak dari Chevron daripada dengan karyawan dan memperhatikan karyawan, sehingga seperti permasalahan karyawan ada mendapatkan musibah atau

kemalangan *Project Manager* terkesan kurang peduli.

Selanjutnya kegiatan yang sama pentingnya adalah penempatan kerja. Penempatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Penempatan karyawan didalam setiap perusahaan sangat menentukan keberhasilan perusahaan dimasa yang akan datang. Penempatan karyawan baru berarti mengaplikasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu. Setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini berusaha mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bias Nusantara Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Warehouse Duri 125. Dengan demikian maka

masalah yang hendak diimpus dari pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Warehouse Duri 125 PT. Bias Nusantara?
2. Bagaimanakah pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan Warehouse Duri 125 PT. Bias Nusantara?
3. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Warehouse Duri 125 PT. Bias Nusantara?
4. Bagaimanakah pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja

karyawan Warehouse Duri 125
PT. Bias Nusantara?

KERANGKA TEORI DAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer.

Menurut Nawawi (2006: 63) mengatakan bahwa “Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja”. Definisi lain mengenai kinerja menurut Hadari Nawawi (2006: 63) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Menurut Henry Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Dina Nurhayati (2008:7) “Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Sedangkan menurut Hasibuan (2007: 94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.

Jenis – jenis Kriteria Kinerja

Menurut Robbins (2002:155) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja

mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2007: 94) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik yaitu personal individu dan faktor ekstrinsik yaitu kepemimpinan, sistem, tim, situasional, dan konflik. Dalam (Sjafri 2007:155)

Uraian rincian faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

- a. Faktor Personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- b. Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tem leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
- c. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor Situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
- f. Konflik, meliputi konflik dalam diri individu/konflik peran, konflik antar individu, konflik antar kelompok/organisasi.

Menurut A. Dale Timple Dalam Mangkunegara (2006 : 15)terdapat beberapa faktor dalam kinerja yang terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor - faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat - sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan - tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal tersebut merupakan jenis - jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Jenis - jenis atribusi yang dibuat oleh para pegawai memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Seorang pegawai yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor - faktor internal seperti kemampuan atau upaya. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu mempunyai tipe pekerja keras. Sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Standar Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009: 67) “Standar kinerja adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, ketrampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja”. Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003: 143) “Untuk mencapai tujuan kinerja karyawan maka dapat dinilai dari tiga hal, meliputi: penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, adanya standar pelaksanaan kerja, praktis (mudah dipahami atau dimengerti karyawan atau penilai)”.

Menurut Suyadi Prawirosentono (2008: 27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

- a) Efektifitas
Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
- b) Tanggung jawab

Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

c) Disiplin

Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

d) Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Handoko(2006:73) bahwa kepuasan kerja keadaan emosional yang menyenangkan dan yang tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut pendapat Robbins (2006:91) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Karena pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja

Teori-teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya. Wibowo (2007:301-302), menyatakan bahwa terdapat dua teori kepuasan kerja, yaitu :

1. Two-Factor Theory.

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain, dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri). Karena faktor ini mencegah reaksi negative, yang dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, yang dinamakan *motivators*.

2. Value Theory.

Menurut konsep teori ini, kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu. Semakin banyak orang menerima hasil, maka akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, maka akan kurang puas. *Value Theory* memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan maka akan semakin rendah kepuasan seseorang. Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2013 : 860) faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah:

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan
2. Supervisi
3. Organisasi dan manajemen
4. Kesempatan untuk maju
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti insentif
6. Rekan kerja
7. Kondisi pekerjaan

Kepemimpinan **Pengertian Kepemimpinan**

Syaiful Sagala (2009: 114) menyatakan bahwa kepemimpinan berasal dari kata pemimpin, maksudnya adalah orang yang dikenal oleh dan berusaha mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasi visinya.

Menurut Tungal (2004 : 95) kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan tugas dari anggota-anggota kelompok .

Menurut Hasibuan (2009:170) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku para bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Gaya dan Tipe Kepemimpinan

Untuk menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin ada beberapa gaya kepemimpinan yang sering diterapkan. Gaya kepemimpinan itu sendiri juga merupakan cara atau proses bagaimana seorang pemimpin dapat melakukan kepemimpinannya dengan keterampilan yang wajar agar tujuan yang ditetapkan dapat dicapai dengan hasil yang lebih baik.

Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar tersebut adalah (Nawawi, 2005 : 87) :

- 1) Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien, agar mampu

- mewujudkan tujuan secara maksimal.
- 2) Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan pelaksanaan hubungan kerja sama.
 - 3) Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan hasil yang dapat dicapai dalam mewujudkan tujuan kelompok atau organisasi.

Indikator dari Kepemimpinan

Menurut Winardi (2003:66) terdapat beberapa sifat-sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu:

1. Intelegensi
Orang umumnya branggapan bahwa tingkat intelegensi seorang individu memberikan petunjuk tentang kemungkinan-kemungkinan baginya untuk berhasil sebagai seorang pemimpin
2. Inisiatif
Hal ini terdiri dari dua bagian, yaitu kemampuan bertindak sendiri dan mengatur tindakan-tindakan serta kemampuan untuk “melihat” arah tindakan yang tidak “terlihat” oleh pihak lain. Sifat ini sangat diinginkan pada setiap calon manager
3. Energi atau rangsangan
Banyak orang yang berpendapat bahwa salah satu di antara ciri pemimpin yang menonjol adalah bahwa ia adalah lebih baik energik dalam usaha mencapai tujuan dibandingkan dengan seseorang bukan pemimpin/ energi mental dan fisik diperlukan
4. Kedewasaan emosional
Di dalam sifat ini tercakup: dapat diandalkan, persistensi dan objektivitas. Seorang pemimpin dapat diandalkan janji-janjinya

mengenai apa yang akan dilaksanakannya. Ia bersedia bekerja lama dan menyebarkan sikap “entusiasme” di antara para pengikutnya. Ia mengetahui apa yang ingin dicapainya hari ini, tahun depan atau 5 tahun yang akan datang.

5. Persuasif
Tidak terdapat adanya kepemimpinan tanpa persetujuan pihak yang akan dipimpin. Untuk memperoleh persetujuan tersebut, seorang pemimpin biasanya harus menggunakan persuasi.
6. Skill komunikatif
Seorang pemimpin pandai berbicara dan dapat menulis dengan jelas serta tegas. Ia memiliki kemampuan untuk mengemukakan secara singkat pendapat-pendapat orang lain dan mengambil inti saridari pernyataan pihak lain. Seorang pemimpin menggunakan komunikasi dengan tepat untuk tujuan-tujuan persuasif, informatif serta stimulatif.
7. Kepercayaan pada diri sendiri
Hal tersebut dapat dinyatakan sebagai kepercayaan dalam skill kepemimpinannya. Seorang pemimpin adalah seorang yang cukup matang dan ia tidak banyak memiliki sifat-sifat anti sosial. Ia berkeyakinan bahwa ia dapat menghadapi secara berhasil, kebanyakan situasi yang dihadapinya.
8. Perseptif
Sifat ini berhubungan dengan kemampuan untuk mendalami ciri-ciri dan kelakuan orang lain, dan terutama pihak bawahannya. Hal tersebut juga mencakup kemmpuan untuk memproyeksi

diri sendiri secara mental dan emosional ke dalam posisi orang lain.

9. Kreativitas

Kapasitas untuk bersifat orisinal, untuk memikirkan cara-cara baru merintis jalan baru sama sekali, guna memecahkan sebuah problem.

10. Partisipasi sosial

Seorang pemimpin dapat “mengerti” manusia dan ia mengetahui pula kekuatan serta kelemahan mereka. Ia menyesuaikan diri dengan berbagai kelompok dan ia memiliki kemampuan untuk berhadapan dengan orang-orang dari kalangan manapun juga dan ia pula berkemampuan untuk melakukan konversasi tentang macam-macam subjek.

Penempatan Kerja

Pengertian Penempatan kerja

Penempatan merupakan proses menempatkan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat. Sebelum proses penempatan yang dilakukan terlebih dahulu dilaksanakan proses seleksi. Penempatan tenaga kerja merupakan proses keempat dari fungsi manajemen tenaga kerja. Penempatan tersebut dilakukan setelah proses analisis pekerjaan, perekrutan dan seleksi tenaga kerja dilaksanakan. Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat menjadi keinginan perusahaan dan tenaga kerja.

Beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian penempatan tenaga kerja, yaitu:

1. Penempatan merupakan proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai

ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab (Sastrohadiwiryono, 2002:162)

2. Penempatan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan pada orang tersebut. Dengan demikian, calon pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas – tugasnya pada jabatan yang bersangkutan (Hasibuan, 2009:63)

Jenis-Jenis Penempatan

Jenis jenis penempatan menurut Rivai (2005:211) :

1. Promosi

Promosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan kepekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (reward system) atas usaha dan prestasi dimasa lampau.

2. *Transfer* dan demosi

Transfer dan demosi adalah dua kegiatan utama penempatan pegawai lainnya yang ada pada perusahaan. *Transfer* terjadi jika seorang pegawai dipindahkan dari suatu bidang tugas kebidang tugas lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya. Demosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu posisi

keposisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkatan strukturalnya.

3. *Job-Posting Programs*

Job-posting programs memberikan informasi kepada pegawai tentang pembukaan lowongan kerja dan persyaratannya. Pengumuman tentang lowongan kerja tersebut mengundang para pegawai yang memenuhi syarat untuk melamar. Tujuan program *job-posting* adalah untuk memberi dorongan bagi pegawai yang sedang menari promosi dan transfer serta membantu departemen SDM dalam mengisi jabatan internal.

Indikator Penempatan Kerja

Menurut dalam buku manajemen tenaga kerja Indonesia terdapat beberapa faktor dalam mempengaruhi penempatan kerja karyawan, yaitu:

1. Prestasi Akademis

Prestasi akademis yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan. Khususnya dalam penempatan tenaga kerja tersebut untuk menyelesaikan pekerjaan, serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Prestasi akademis yang perlu dipertimbangkan tidak terbatas pada jenjang terakhir pendidikan tetapi termasuk jenjang pendidikan yang pernah dialaminya.

2. Pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin

dalam tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja.

3. Kesehatan fisik dan Mental

Pengujian tes atau kesehatan berdasarkan laporan dari dokter yang dilampirkan pada surat lamaran, maupun tes kesehatan khusus yang diselenggarakan selama seleksi, sebenarnya tidak menjamin tenaga kerja benar-benar sehat jasmani dan rohani. Kadang-kadang hasil pengujian kesehatan yang dilakukan dokter umum, khususnya pada pusat kesehatan masyarakat setempat tak ubahnya hanya formalitas saja.

4. Status Perkawinan

Status perkawinan tenaga kerja merupakan hal yang penting untuk diketahui. Status perkawinan dapat menjadi bahan pertimbangan, khususnya menempatkan tenaga kerja yang bersangkutan. Tenaga kerja yang memiliki istri atau anak perlu dipertimbangkan penempatannya. Sebaiknya, tenaga kerja yang bersangkutan tidak ditempatkan pada perusahaan yang jauh dari tempat tinggalnya.

5. Usia

Tidak ada satu manusia atau anak yang dapat memprediksi bahwa usianya dua hari lagi akan berakhir, meskipun teknologi dan komputerisasi canggih digunakan untuk memprediksinya. Berjalannya waktu, bertambahnya umur manusia, namun kebutuhan hidup tidak makin berkurang, bahkan makin bertambah. Ada benarnya teori ekonomi yang mengatakan, makin tinggi tingkat peradaban manusia, makin tinggi

tingkat kebutuhan yang diperlukan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik penarikan sampel dengan metode sensus yang mengukur dampak kausalitas antara variabel Kepemimpinan (X1) Dan Penempatan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y1) PT. Bias Nusantara dengan Kepuasan Kerja (Y2) Sebagai Variabel Moderasi Di Warehouse Duri 125 ". Dalam penelitian ini akan menggunakan sampel sebanyak 70 orang karyawan PT. Bias Nusantara. Data penelitian merupakan data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan

kuesioner dari para responden terpilih. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode regresi berganda dengan alat statistik yang dipergunakan adalah SPSS 20 for windows.

ANALISIS DATA

Responden yang merupakan karyawan PT. Bias Nusantara sebagian besar berjenis kelamin laki-laki 56 orang (80%) berusia 31-40 tahun sebanyak 41 orang (58.57%) berstatus sudah menikah 44 orang (62.86%) sebagian besar memiliki pendidikan D3 sebanyak 30 orang (42.86%) memiliki masa kerja >1 Tahun – 2 Tahun yaitu sebanyak 32 orang (45.71%).

Tabel 5.15 : Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Penempatan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.066	.555		4.919	.000
Kepemimpinan	.377	.126	.343	3.985	.000
Penempatan Kerja	.147	.153	.110	4.959	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2014

Tabel 5.16: Pengaruh Kepemimpinan (X1), Penempatan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y1) Terhadap Kinerja (Y2)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.710	.446		3.835	.000
Kepemimpinan	.025	.105	.112	2.236	.000
Penempatan Kerja	.169	.120	.035	2.402	.000
Kepuasan Kerja	.362	.095	.441	3.794	.000

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.710	.446		3.835	.000
Kepemimpinan	.025	.105	.112	2.236	.000
Penempatan Kerja	.169	.120	.035	2.402	.000
Kepuasan Kerja	.362	.095	.441	3.794	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2014

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT.Bias Nusantara

Kepemimpinan merupakan suatu faktor penting dalam sebuah perusahaan, dengan adanya faktor kepemimpinan yang baik dalam suatu perusahaan dapat mendorong para karyawan untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan dan mencapai target yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang unggul dan baik adalah kinerja yang tepat waktu dan sesuai dengan standar perusahaan. Sedangkan kepuasan kerja dalam suatu perusahaan dapat tercipta apabila karyawan merasa kinerja nya mendapatkan apresiasi dan dukungan untuk lebih maju dari perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung Widhi Kurniawan (2012) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar” penelitian ini memiliki hasil analisis (pada tingkat signifikansi 5%) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan PT.Bias Nusantara adalah sebesar 0.151 nilai ini berarti pengaruh tidak langsung dari kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang kuat.

Hipotesis I yang menyatakan “Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Bias Nusantara” diterima karena hasil tidak langsung dari variabel ini lebih besar jika dibandingkan dengan hasil variabel langsungnya karena hubungan tidak langsung variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja melalui variabel kepuasan kerja pada karyawan PT.Bias Nusantara adalah sebesar 0.151 lebih besar daripada hasil hubungan langsung variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja yaitu sebesar 0.112.

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT.Bias Nusantara

Penempatan kerja yang baik adalah dengan mempertimbangkan prestasi akademis dan juga pengalaman kerja serta faktor usia

dan juga status perkawinan yang dimiliki oleh karyawan karena dengan menempatkan orang yang tepat untuk posisi yang tepat akan meningkatkan kinerja dan juga kepuasan kerja para karyawan. Kinerja karyawan dikatakan baik apabila karyawan memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan, memiliki kemampuan bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, dapat melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan. Selain itu Kepuasan kerja dapat terwujud apabila karyawan merasa perusahaan telah menempatkan orang yang tepat untuk posisi yang tepat pada perusahaan tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasbi (2010) dengan judul “Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PERUM BULOG Divre Riau” dimana dalam penelitian ini memiliki hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan dari penempatan dan motivasi karyawan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum Bulog Divre Riau. Pengaruh tidak langsung penempatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan PT.Bias Nusantara adalah sebesar 0.048 nilai ini berarti pengaruh tidak langsung dari kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang kuat.

Hipotesis II yang menyatakan “Diduga Penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Bias Nusantara” diterima karena hasil tidak langsung dari variabel ini lebih besar jika dibandingkan dengan variabel langsungnya. Karena

Hubungan tidak langsung variabel penempatan kerja terhadap variabel kinerja melalui variabel kepuasan kerja pada karyawan PT.Bias Nusantara adalah sebesar 0.048 lebih besar daripada hasil hubungan langsung variabel penempatan kerja terhadap variabel kinerja yaitu sebesar 0.035.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bias Nusantara

Kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan berkualitas. Faktor kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang penting untuk mewujudkan kualitas kinerja yang baik. Apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, memiliki kompetensi yang tinggi, memiliki kemampuan menggunakan alat dan sarana dengan baik dan memiliki kemampuan dalam memanfaatkan peluang dalam kerja yang diberikan maka kinerja karyawan dapat dikatakan tergolong baik. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryana, Haerani dan Taba (2010) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan PT. INCO SOROWAKO” dari penelitian ini memiliki hasil penelitian bahwa Kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Kepemimpinan berbading lurus

dengan kinerja karyawan, apabila kepemimpinan meningkat maka kinerja juga akan meningkat. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan (β_{2x1}) adalah 0.112 dan bertanda positif, artinya setiap peningkatan variabel kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0.112 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap. Hipotesis III yang menyatakan “Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bias Nusantara” diterima karena t hitung $>$ t tabel. Nilai t hitung sebesar $2.236 >$ t tabel 1.995.

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bias Nusantara

Penempatan Kerja adalah salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh pihak pimpinan dan manajemen dari suatu perusahaan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik dan berkualitas. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Atkhan, A Margono dan Gunthar Riady (2013) dengan judul “Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur” adapun hasil penelitian ini adalah menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara penempatan pegawai terhadap kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan bahwa Penempatan merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja Pegawai yang dibuktikan dengan menunjukan persentase 81,22 %.

Penempatan kerja berbanding lurus dengan kinerja karyawan, apabila penempatan kerja meningkat maka kinerja juga akan meningkat.

Koefisien pengaruh variabel X_2 (Penempatan Kerja) terhadap variabel Y_2 (Kinerja) diperoleh sebesar 0.035. Sedangkan nilai t hitung sebesar $3.450 >$ t tabel 1.995. Terlihat adanya pengaruh variabel X_2 terhadap variabel Y_2 atau dengan kata lain penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja. hipotesis IV yang menyatakan “Diduga Penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bias Nusantara” diterima karena t hitung $>$ t tabel.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hubungan tidak langsung variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja melalui variabel kepuasan kerja pada karyawan PT. Bias Nusantara adalah sebesar 0.151 lebih besar daripada hasil hubungan langsung variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja yaitu sebesar 0.112, sehingga hipotesis I yang menyatakan “Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Bias Nusantara” diterima karena hasil tidak langsung dari variabel ini lebih besar jika dibandingkan dengan hasil variabel langsungnya.
2. Hubungan tidak langsung variabel penempatan kerja terhadap variabel kinerja melalui variabel kepuasan kerja pada karyawan PT. Bias Nusantara adalah sebesar 0.048 lebih besar daripada hasil hubungan langsung variabel penempatan kerja terhadap variabel kinerja yaitu sebesar 0.035, sehingga hipotesis II yang menyatakan “Diduga Penempatan

kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Bias Nusantara” diterima karena hasil tidak langsung dari variabel ini lebih besar jika dibandingkan dengan variabel langsungnya.

3. Hubungan variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Bias Nusantara sebesar 0.112 apabila variabel kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu satuan maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 0.112, dan hipotesis III yang menyatakan “Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bias Nusantara” diterima karena t hitung $> t$ tabel.
4. Hubungan variabel penempatan kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0.035, apabila variabel penempatan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 0.035 satuan, dan hipotesis IV yang menyatakan “Diduga Penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bias Nusantara” diterima karena t hitung $> t$ tabel.

SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis tentang Pengaruh kepemimpinan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bias Nusantara Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi di Warehouse Duri 125, maka penulis menyarankan :

1. Variabel kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan PT. Bias Nusantara masih tergolong rendah dan harus ditingkatkan dengan menemukan pimpinan bagi

karyawan PT. Bias Nusantara yang berada di Warehouse Duri 125 yang memiliki intelegensi yang tinggi, dapat mengambil keputusan dengan benar saat ada permasalahan, mampu memberikan keyakinan pada karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, dapat berperilaku dengan tenang dan sopan terhadap semua karyawan, dapat memberikan intruksi kerja dengan baik, memiliki kemampuan interaksi yang baik dengan karyawan, memiliki kepercayaan diri untuk melakukan pengaturan kerja secara teroganisir, dapat menempatkan diri dengan mental pekerja keras dalam lingkungan kerja, memiliki kreativitas yang tinggi dalam memecahkan masalah yang timbul dalam pekerjaan, dan juga pimpinan yang memiliki patisipasi sosial terhadap karyawan. Apabila variabel kepemimpinan dapat ditingkatkan maka akan tercipta kepuasan kerja dan kinerja karyawan pun akan dapat meningkat dan dapat mencapai target dari perusahaan.

2. Variabel penempatan kerja PT. Bias Nusantara tidak menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan dan oleh karena itu variabel penempatan kerja harus lebih ditingkatkan dengan cara menempatkan para karyawan dibidangnya dengan pertimbangan akademis yang baik dan pengalaman kerja yang cukup dan juga mempertimbangkan kesehatan fisik dan mental para karyawan sesuai dengan

pekerjaan yang diterima dan juga mempertimbangkan standar usia dan status perkawinan untuk penempatan kerja sehingga apabila karyawan merasa puas terhadap penempatan kerja maka kinerja karyawan akan dapat meningkat dan target perusahaan akan dapat dicapai.

3. Variabel kinerja karyawan PT.Bias Nusantara masih tergolong rendah dan harus ditingkatkan agar para karyawan dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu dengan cara cara melakukan training dan pelatihan secara berkala kepada karyawan agar para karyawan memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan dan memiliki kemampuan bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, melakukan koordinasi dan pemantauan secara berkala agar karyawan dapat melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dan juga agar mampu menggunakan alat dan sarana dengan baik, selain itu pihak manajemen dan pimpinan sebaiknya melakukan kontrol yang tinggi dan membina komunikasi yang lancer kepada setiap karyawan agar karyawan dapat memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan dan juga agar memiliki kompetensi yang tinggi agar karyawan memiliki kemampuan dalam memanfaatkan peluang dalam setiap pekerjaan yang diberikan. Apabila hal ini dapat dicapai maka kinerja karyawan

akan dapat meningkat sehingga karyawan dapat mencapai target yang telah diberikan oleh perusahaan.

4. Variabel kepuasan kerja karyawan PT.Bias Nusantara masih tergolong rendah dan apabila pihak pimpinan dan pihak manajemen ingin meningkatkan kinerja karyawan maka variabel kepuasan kerja harus ditingkatkan dengan cara cara melakukan inovasi dan teknik baru dalam bekerja dilapangan dan lebih memperhatikan karyawan agar para karyawan lebih menyukai pekerjaan yang ada saat ini, selain itu supervisi yang dilakukan harusnya membuat karyawan semakin bekerja dengan teliti dan hati-hati, menjalankan organisasi dan manajemen didalam perusahaan agar berjalan sesuai dengan yang diharapkan, selain itu pihak pimpinan harus memberikan karyawan kesempatan yang sama untuk maju oleh perusahaan, memberikan gaji dan keuntungan financial yang sesuai kepada para karyawan, pimpinan melakukan training dan pengarahan secara berkala agar rekan kerja dapat terus memberikan dukungan dalam melakukan pekerjaan dan menciptakan kondisi pekerjaan yang sesuai dengan beban kerja yang diterima oleh karyawan. Apabila hal ini dapat tercapai maka kepuasan kerja dapat meningkat dan kinerja karyawan pun dapat meningkat sehingga target yang diberikan oleh perusahaan dapat dicapai oleh para karyawan.